

ข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์

ส่วนที่ 1 ภาพรวม (25 แห่งเดิม และที่ขอเพิ่มใหม่)

(1) เหตุผลความจำเป็นในการจัดตั้งสถาบันฯ ในพื้นที่

จังหวัดบุรีรัมย์มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านท่องเที่ยวและบริการ ด้านอุตสาหกรรมเกษตรปลอดภัย และอุตสาหกรรมการผลิต โดยต้องอาศัยการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาจังหวัด โดยมีความโดดเด่นด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ มีการสร้างสนามฟุตบอลช้างอารีนา เพื่อจัดการแข่งขันฟุตบอลที่ได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ หรือ การสร้างสนามแข่งรถช้างอินเตอร์เนชั่นแนล เซอร์กิต เพื่อรองรับการแข่งขันในระดับนานาชาติ เพื่อเป็นเมืองกีฬามาตรฐานโลก การสร้างอัตลักษณ์และสืบสานประเพณีพื้นบ้าน การท่องเที่ยวแบบศึกษาวิถีชีวิตในชุมชน เป็นการขับเคลื่อนระบบการท่องเที่ยวของจังหวัดอย่างยั่งยืน

(2) บทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกรมในอนาคต

(2.1) บทบาทใหม่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

(1) บทบาทผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) การพัฒนากำลังแรงงาน

(2) ผู้กำกับดูแล (Regulator) กำกับดูแลระบบการพัฒนากำลังแรงงาน

(3) ผู้ส่งเสริม/ประสาน/อำนวยความสะดวก (Facilitator) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานในสถานประกอบ

กิจการ

(4) ผู้ดำเนินการ (Operator) รักษาคุณภาพการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฯ และงานที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวข้อง

(2.2) สถาบันฯ มีทิศทางการดำเนินงานในอนาคต ตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด มีเป้าหมายดังนี้

- **ปรับหลักสูตรฝึกอบรมให้ทันสมัย** และปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย โดยมีทั้งเป็นการฝึกอบรมปกติ และการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ หรือสามารถศึกษาเนื้อหาด้วยตนเองผ่านคลิป VDO และสามารถฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์สูงสุด เช่น มีเนื้อหาการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ สามารถพัฒนาต่อยอดในทักษะที่สูงขึ้นได้

- **ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม** เพื่อลดต้นทุน หรือ เพิ่มมูลค่าของสินค้า หรือบริการ ผ่านกระบวนการฝึกอบรมทักษะฝีมือ เพื่อให้แรงงานในจังหวัดสามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

- **สร้างเครือข่ายในการทำงาน** ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสังคม เพื่อยกระดับกำลังคนในจังหวัดให้เป็นแรงงานฝีมือ โดยการส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ

- **ใช้กลไกสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี** จูงใจให้นายจ้างฝึกอบรมให้พนักงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) กำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อวัดความสำเร็จจากการจัดตั้งสถาบันฯ (เป้าหมาย 3 ปี)

3.1 ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน (สถาบันฯ)

1) จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะ Re Skills / Up Skills / New Skills ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และประเมินรับรองความรู้ความสามารถ ไม่น้อยกว่า 8,000 คน/ปี

2) สร้างหน่วยงานเครือข่ายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 100 หน่วยงาน/ปี

3) สร้างเครือข่ายวิทยากร ผู้ทดสอบ ผู้ประเมิน และเครือข่ายผู้นำชุมชน ไม่น้อยกว่า 500 คน/ปี

4) รายได้เฉลี่ยของประชากรในจังหวัดบุรีรัมย์ เพิ่มขึ้น จาก 73,304.90 บาท/คน/ปี เป็นไม่น้อยกว่า 80,000 บาท/คน/ปี

3.2 ตัวชี้วัดในภาพรวมของจังหวัด

1. การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 2)
2. รายได้จากการท่องเที่ยวของผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 2)
3. ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ. (ร้อยละ 50)
4. เพิ่มผลิตภาพแรงงาน เฉลี่ยไม่น้อยกว่า ร้อยละ 2.8 ต่อปี
5. อัตราการว่างงาน ไม่เกิน ร้อยละ 1 ของกำลังแรงงาน

ส่วนที่ 2 เหตุผลประกอบการจัดตั้งสถาบันฝีมือแรงงานจังหวัด รายจังหวัด (25 จังหวัดเดิม + 20 จังหวัดใหม่)

หัวข้อ	คำอธิบาย
1. ทิศทางการพัฒนาของจังหวัด/พื้นที่	จังหวัดบุรีรัมย์มีเป้าหมายการพัฒนา มีประเด็นการพัฒนา 4 ด้าน ดังนี้ 1. พัฒนาศักยภาพเป็น “ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก” 2. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยตามแนวทาง BCG Economy 3. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากไหม 4. ส่งเสริมการค้าชายแดนเพื่อการค้าและการลงทุน นอกจากนี้จังหวัดบุรีรัมย์ยังมีสร้างจุดเด่นของจังหวัด ด้วยการสร้างสนามฟุตบอล สนามแข่งรถ แหล่งอารยธรรมขอมโบราณ ปราสาทหินพนมรุ้ง ปราสาทเมืองต่ำ แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ในชุมชน มหกรรมการวิ่งมาราธอน โรงแรมที่พักโฮมสเตย์ แหล่งศึกษาดูงานเกี่ยวกับการเกษตรผสมผสาน โรงงานอุตสาหกรรม จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนากำลังคนและพัฒนากำลังแรงงานให้มีคุณภาพในทุกมิติ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดให้บรรลุเป้าหมาย
2. เป้าหมายการพัฒนา กำลังแรงงานของจังหวัด	จังหวัดบุรีรัมย์ มีเป้าหมาย 3 ด้าน ได้แก่ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ อุตสาหกรรมเกษตรปลอดภัย และอุตสาหกรรมการผลิต ดังนี้ 1. อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 2) 2. รายได้จากการท่องเที่ยวของผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 2) 3. ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ. (ร้อยละ 50) 4. อัตราการว่างงาน ไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนกำลังแรงงาน 5. ร้อยละของปริมาณสิ่งปฏิกูล มูลฝอย ในชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 50)
3. ความต้องการกำลังแรงงานจังหวัด (Demand)	ข้อมูลความต้องการในการพัฒนากำลังคนจังหวัดบุรีรัมย์ ภายใต้อาณัติของกรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) แผนพัฒนากำลังคนจังหวัดบุรีรัมย์ ปี พ.ศ. 2565 – 2570 ดังนี้

หัวข้อ	คำอธิบาย
	1. ภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมายทั้งสิ้น 92,300 คน ตัวอย่างสมรรถนะ / หลักสูตร ที่ต้องการ ได้แก่ 1. การเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำธุรกิจ 2. เทคนิคการบริการที่เป็นเลิศ 3. การเป็นผู้ประกอบการอย่างมืออาชีพ ฯลฯ เป็นต้น 2. ภาคอุตสาหกรรมเกษตรปลอดภัย เป้าหมายทั้งสิ้น 95,000 คน ตัวอย่างสมรรถนะ / หลักสูตร ที่ต้องการ ได้แก่ 1.การประยุกต์เทคโนโลยี/นวัตกรรม ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต 2.เพิ่มช่องทางการตลาด 3.เพิ่มคุณภาพสินค้าปลอดภัย ฯลฯ เป็นต้น 3. ภาคอุตสาหกรรมการผลิต เป้าหมายทั้งสิ้น 26,300 คน ตัวอย่างสมรรถนะ / หลักสูตร ที่ต้องการ ได้แก่ 1.ช่างบำรุงรักษาครบวงจร 2.เทคนิคการลดต้นทุน 3.การบริหารจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน ฯลฯ เป็นต้น
4. การพัฒนากำลังแรงงาน (Supply)	การพัฒนากำลังแรงงานรองรับห่วงโซ่อุปทานและธุรกิจที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ (เฉลี่ย 8,000 คน/ปี) 1) ด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ เน้นพัฒนาทักษะคนในจังหวัดเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวและบริการ เช่น เทคนิคการบริการที่ประทับใจ การเป็นเจ้าของบ้านที่ดี พนักงานต้อนรับ พนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม การบริหารจัดการที่พัก/โฮมสเตย์ การจัดทำคลิป VTR ส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน การพัฒนาทักษะยกระดับคุณภาพของพ่อครัวแม่ครัว การนวดไทย สปา การซ่อมรถจักรยานยนต์ขนาดใหญ่ (บิ๊กไบค์) เพื่อสนับสนุนเมืองท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและเมืองกีฬาระดับโลก 2) ด้านอุตสาหกรรมเกษตรปลอดภัย เน้นพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการจัดการเพาะปลูกที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การทำเกษตรกรรมแบบอินทรีย์ ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด การสร้างระบบควบคุมคุณภาพ GAP ให้ครอบคลุมพืชเศรษฐกิจของจังหวัด เช่น ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ผัก และผลไม้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้บริโภค 3) ด้านอุตสาหกรรมการผลิต เน้นการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับ การควบคุมคุณภาพการผลิต การลดต้นทุนการผลิต การวางแผนการผลิตอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ การลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และส่งเสริมให้นายจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม รายละเอียดฝึกอบรม คุณสมบัติวิทยากร ระยะเวลาฝึกอบรม เพื่อให้ลูกจ้างมีสมรรถนะกับการจ้างงานอย่างแท้จริง และสามารถนำค่าใช้จ่ายจากการฝึกอบรมไปลดหย่อนภาษี

หัวข้อ	คำอธิบาย
5. กลไกการพัฒนา กำลังแรงงาน	กลไกการพัฒนาฝีมือแรงงาน WSU ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2557 กลไกการพัฒนากำลังแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์จังหวัดบุรีรัมย์ 5.1. กลไกคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ จังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อสำรวจความต้องการ กำหนดอุปสงค์-อุปทานด้านแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนทักษะกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาจังหวัด ฝึกอบรมปรับเปลี่ยนทักษะ (Re Skills) ยกระดับทักษะฝีมือให้สูงขึ้น (Up Skills) และสร้างทักษะใหม่ที่เป็นในอนาคต (New Skills) ให้กำลังคนมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาจังหวัด 5.2 จัดฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการแรงงานของจังหวัดผ่านเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน อาสาสมัครแรงงาน การฝึกอบรมจะมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อลดต้นทุน หรือ เพิ่มมูลค่าของสินค้า หรือ บริการ ผ่านกระบวนการฝึกอบรมทักษะฝีมือ เพื่อให้แรงงานในจังหวัดสามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป 5.3 ส่งเสริมให้หน่วยงานอื่น เป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และศูนย์รับรองความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน 5.4 กำกับ ดูแลให้นายจ้าง หรือ หน่วยงานอื่นที่ได้รับอนุญาตเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด กำกับ ดูแล การปล่อยเงินกู้ การชำระหนี้ การฟ้องร้องคดี และฟ้องบังคับคดีลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การอนุญาต การต่อใบอนุญาต ยกเลิก เพิกถอนใบอนุญาตศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และศูนย์ประเมินรับรองความรู้ความสามารถของหน่วยงานอื่นที่ได้รับอนุญาตตาม ที่กฎหมายกำหนด 5.5 สร้างเครือข่ายในการทำงาน เพื่อยกระดับกำลังคนในจังหวัดให้เป็นแรงงานฝีมือ ด้วยการสร้างหน่วยงานเครือข่ายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่า 100 แห่ง และสร้างเครือข่ายวิทยากร ผู้ทดสอบ ผู้ประเมิน และเครือข่ายผู้นำชุมชน มากกว่า 500 คน/ปี

หัวข้อ	คำอธิบาย
6. ประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	ประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเมื่อมีการจัดตั้งเป็นสถาบันฯ - งบบุคลากร เป็นเงินประจำตำแหน่ง อำนวยการต้น คือ เงินค่าประจำตำแหน่ง อำนวยการต้น (ตำแหน่งใหม่) – เงินค่าประจำตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเดิม) $(5,600 \text{ บาท} \times 2 \times 12 \text{ เดือน}) - (3,500 \text{ บาท} \times 12 \text{ เดือน}) = 134,400 - 42,000 = 92,400 \text{ บาท/ปี}$ - งบดำเนินงาน ไม่มี - งบลงทุน ไม่มี หมายเหตุ เนื่องจากหน่วยงานมีทรัพยากรในการบริหาร/จัดการครบถ้วน ทั้งสถานที่ อาคารอำนวยการ อาคารโรงฝึกงาน เครื่องมือ/ครุภัณฑ์ บุคลากร ระบบสาธารณูปโภค และยานพาหนะ
7. ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผลที่คาดว่าจะได้รับในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภายใน 3 ปี 7.1 ภาพรวมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1) จำนวนแรงงานที่รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ได้รับความรู้ คำแนะนำปรึกษา ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 300,000 คน 2) จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะ Re Skills / Up Skills / New Skills ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และประเมินรับรองความรู้ความสามารถ ไม่น้อยกว่า 25,000 คน 3) สร้างหน่วยงานเครือข่ายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 300 หน่วยงาน 4) สร้างเครือข่ายวิทยากร ผู้ทดสอบ ผู้ประเมิน และเครือข่ายผู้นำชุมชน ไม่น้อยกว่า 500 คน 7.2 ภาพรวมของจังหวัด 1. การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 2) 2. รายได้จากการท่องเที่ยวของผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 2) 3. ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ. (ร้อยละ 50) 4. เพิ่มผลิตภาพแรงงาน เฉลี่ยไม่น้อยกว่า ร้อยละ 2.8 ต่อปี 5. อัตราการว่างงาน ไม่เกิน ร้อยละ 1 ของกำลังแรงงาน 6. รายได้เฉลี่ยของประชากรในจังหวัดบุรีรัมย์ เพิ่มขึ้น จาก 73,304.90 บาท/คน/ปี เป็นไม่น้อยกว่า 80,000 บาท/คน/ปี